



EL COP PROPONE AL INSS UN INFORME PSICOLÓGICO PARA LA VALORACIÓN DE LAS INCAPACIDADES LABORALES

REDACCIÓN DE INFOCOP

La prevalencia e incidencia de los problemas psicológicos en la sociedad actual son cada vez mayores. En la población activa los problemas de salud mental conllevan no sólo un importante costo tanto en términos de productividad como para los propios sistemas sanitarios, sino, además, un deterioro de la calidad de vida de los trabajadores y trabajadoras.

Por otra parte, las administraciones públicas requieren, para el adecuado ejercicio de sus competencias en la gestión de las prestaciones, adaptar sus procedimientos a esta realidad sociolaboral.

Por estos motivos, el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) solicitó al Consejo General de Colegios Oficiales de Psicólogos la **elaboración de un informe y protocolo especializado**, que definiera los aspectos psicológicos que deberían evaluarse a la hora de llevar a cabo un Informe Profesional. Este informe pretende servir como complemento a los Informes Médicos de Síntesis que se aportan a los Equipos de Valoración de Incapacidades (EVI's).

Como consecuencia de esta solicitud, un Grupo de Expertos constituido por el COP ha estado trabajando en los últimos meses en el desarrollo de esta herramienta, dando lugar a una propuesta de **evaluación de los requerimientos para la valoración de la capacidad laboral**. Su confección se ha basado fundamentalmente en las aportaciones de la Psicología, la medicina del trabajo y

ergonomía y la psicología laboral, y ha sido diseñada con el objetivo de identificar y evaluar los requerimientos de las profesiones, entendidas como ocupaciones, para poder contrastarlos con las capacidades personales, dentro del procedimiento de valoración de incapacidades laborales.

El protocolo contempla la evaluación de un total de 20 dimensiones (atención, percepción, razonamiento, toma de decisiones, control emocional, carga mental, memoria, carga física, capacidad auditiva, posturas de trabajo, etc.), que se han agrupado en tres bloques (medidas cognitivas, emocionales y físicas), para especificar, por un lado, los requerimientos o exigencias que supone el desempeño de cualquier actividad laboral y, por otro, para determinar las capacidades que posee la persona, atendiendo al análisis funcional del puesto y a la ecuación de la carga de trabajo.

Se establece así que los puestos se de-

sempeñan en relación a datos, personas y objetos, para los que se utilizan fundamentalmente recursos mentales, recursos interpersonales y recursos físicos, respectivamente. Esta aproximación supone, además, que todas las ocupaciones exigen una determinada carga, es decir, “esfuerzos”, que pueden ser fundamentalmente de carácter físico, mental y emocional, según se trabaje con dichos objetos, datos o personas.

Así mismo, entre las 20 variables que contempla el protocolo figuran dos dimensiones transversales, con entidad propia, que pueden afectar a cualquier puesto de trabajo y que guardan relación con la probabilidad de ocurrencia de accidente laboral (riesgos) y con las condiciones temporales de trabajo (horario).

La evaluación de las dimensiones se complementa con una especificación del nivel de dificultad exigido para un determinado puesto. Es decir, debe establecerse el grado de exigencia o dificultad (mediante una escala ordinal, desde el nivel 1-“muy bajo”- hasta el nivel 5 – “muy alto”-), que requiere cada puesto de trabajo para cada dimensión evaluada (por ejemplo, nivel de dificultad en toma de decisiones, en manipulación, etc.). El protocolo contempla, igualmente, dos situaciones de carácter especial en el caso de que el requerimiento o la capacidad valorada para una determinada ocupación sea puntualmente indispensable (“esencial”) o totalmente prescindible (“no se aplica”).

Este análisis funcional de los puestos de trabajo está basado en el método desarrollado en Estados Unidos por el *Servicio de Formación y Empleo del Departamento de Trabajo*, que utiliza terminología normalizada para describir el contenido de cada uno de los puestos de trabajo.

El método propuesto se convierte así en una excelente herramienta tanto para evaluar los requerimientos de una ocupación concreta, como para evaluar las capacida-

des de una persona para desempeñar dicha ocupación y, de esta manera, mediante estos dos perfiles, poder comparar finalmente los requerimientos exigidos con las capacidades de la persona para desempeñar su ocupación con un nivel de rendimiento habitual.

A juicio del Grupo de Expertos del COP, la metodología propuesta es innovadora, específica y suficientemente consistente, al recoger el acervo científico

para la valoración de los requerimientos de las ocupaciones, lo que permitirá a los EVI's y al médico evaluador conocer éstos para determinar las incapacidades laborales de una manera sencilla.

No obstante, se precisará, en su caso, de la elaboración de un Informe Psicológico cuando las capacidades afectadas sean fundamentalmente de carácter mental y/o emocional, que sería necesario definir a partir de este momento en correspondencia con la metodología aquí desarrollada, de la misma forma que el Informe Médico de Síntesis comprende todo lo referido y acreditado respecto a la disminución o alteraciones de la integridad física del trabajador por lesiones o por enfermedad.

La herramienta diseñada permitirá establecer con posterioridad una base de datos de los requerimientos de las ocupaciones laborales más frecuentes según el Catálogo Nacional de Ocupaciones (C.N.O.) que estructurará y objetivará mejor el procedimiento de valoración de incapacidades.

El COP también le ha trasladado al INSS la conveniencia de estudiar la aplicación de esta metodología a la gestión de las incapacidades temporales e insiste en la incorporación de los tratamientos psicológicos en Atención Primaria para mejorar la eficacia y la calidad asistencial de los problemas psicológicos.

PUBLICIDAD



**COLEGIO OFICIAL
DE PSICÓLOGOS DEL
PRINCIPADO DE ASTURIAS**



BASE DE PREGUNTAS EXAMEN PIR

Base con 8000 preguntas que abarca todas las materias incluidas en el examen PIR.

La BASE DE PREGUNTAS PIR es un instrumento esencial para entrenar con eficacia el examen PIR. Proporciona un feedback inmediato del grado de conocimiento de las materias. Constituye una herramienta eficaz para realizar repasos programados que eviten el olvido de los temas estudiados.

Las PREGUNTAS de la BASE PIR están:

- Redactadas con el formato que se utiliza en el examen oficial.
- Clasificadas por materias.
- Elaboradas por Especialistas en Psicología Clínica y profesores de Universidad.

El programa de la BASE DE PREGUNTAS PIR permite:

- Realizar exámenes por materias, simulación del examen PIR.
- Decidir la extensión del examen en cada sesión.
- Conocer la respuesta correcta de cada pregunta realizada.
- Disponer de preguntas comentadas.
- Obtener, al final de cada sesión, un informe del resultado.

Este instrumento de preparación del examen PIR se complementa con el MANUAL OPOSICIÓN PIR. Tres volúmenes con los contenidos completos y actualizados de las materias incluidas en el examen.

PRECIO:

Base de preguntas PIR 250€
Bases de preguntas más Manuales 300€

300 entradas de 3 horas de duración, computadas desde el momento de la compra hasta la fecha del examen de la siguiente convocatoria PIR

Más Información en:

www.cop-asturias.org

COLEGIO OFICIAL DE PSICÓLOGOS DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS

Ildefonso Sánchez del Río 4 - 1º B - 33001 - Oviedo
Tel.: 985 285 778 - Fax: 985 281 374

e-mail: copasturias@cop.es

Integrantes del Grupo de Trabajo

- ✓ Javier Bernal Oteiza
- ✓ Salvador Carbonell Borrás
- ✓ José María Elena Blanco
- ✓ Laura Figuerola Cruz
- ✓ Mariano García Izquierdo
- ✓ Nuria Gondón i Espinasa
- ✓ José Rafael Lobato Cañón
- ✓ Silvia Moscoso Ruibal
- ✓ Jesús Salgado Velo
- ✓ Manuel Vilches Nieto